midt
regionmidtjylland

STRATEGI FOR LÆRING, UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING AUH 2019

Aarhus Universitetshospital

Indledning

Aarhus Universitetshospital skal i fremtiden tilhøre eliten blandt universitetshospitaler i Europa indenfor hospitalets 3 kerneopgaver; behandling/pleje – forskning – uddannelse. Dette kræver et ledelsesfokus, der balancerer de tre områder som en trebenet taburet, der kun står stabilt, når alle 3 ben er lige lange og tykke! For at kunne efterleve vores ambitioner på uddannelsesområdet, har vi udarbejdet en ny og målrettet strategi for læring, uddannelse og kompetenceudvikling på AUH.

Strategien skal binde grund-, videre- og efter-uddannelsesområdet sammen for at sikre fag-enes og specialernes udvikling frem mod 2024. Strategien beskriver derfor hospitalets over-ordnede vision, indsatsområder og forslag til tiltag inden for området læring, uddannelse og kompetenceudvikling.

Hvad bidrager/hjælper strategien med – hvorfor skal AUH have en strategi?

- At alle vores medarbejdere er dygtige.
- At vi arbejder evidensbaseret med at kvalitetssikre og udvikle uddannelsesområdet til gavn for patientbehandlingen, nu og i fremtiden.
- At vi opbygger en god læringskultur gennem fælles forståelse og holdning til, hvordan vi i samarbejde lærer af, om og med hinanden.
- At uddannelse i højere grad skal ses som en del af vores kerneopgave og ikke som en modsætning til effektiv patientbehandling.
- At optimere og kvalitetsudvikle de måder, vi uddanner på i praksis.
- At uddanne, fastholde og rekruttere dygtige medarbejdere og samtidigt gøde vækstlaget for fremtidens sundhedsvæsen.

For at få omsat strategien til konkrete handlinger og forbedringer kræver det, at hospitalsledelsen sammen med alle afdelinger har et stort ledelsesfokus på, hvordan vi arbejder med læring, uddannelse og kompetenceudvikling som en naturlig og integreret del af det daglige arbejde/praksis.

Med strategien ønsker vi at give området læring, uddannelse og kompetenceudvikling en større opmærksomhed. En opmærksomhed, som vi forventer medvirker til, at alle medarbejdere til enhver tid har de kvalifikationer og kompetencer, der er nødvendige for, at vi som hospital kan efterleve grundfortællingen; "hele livet i de bedste hænder".

Poul Blaabjerg
Hospitalsdirektør

Inge Pia Christensen
Sygeplejefaglig direktør

Claus Thomsen
Lægefaglig direktør

Jørgen Schøler Kristensen
Lægefaglig direktør

VISIONEN

Visionen for læring, uddannelse og kompetence-udvikling på AUH

På Aarhus Universitetshospital foregår læring, uddannelse og kompetenceudvikling på et højt niveau, hvor betydningen heraf er en synlig del af hospitalets profil.
Det indebærer at:

- Vi prioriterer læring, uddannelse og kompetenceudvikling for at sikre den faglige udvikling og den bedste behandling til patienterne.
- Vi ser læring, uddannelse og kompetence-udvikling som en kerneopgave.
- Vi har en læringskultur, der indebærer, at vi lærer af, om og med hinanden, når vi samarbejder i det daglige arbejde.
- Vi samarbejder tværprofessionelt i udviklingen af læring, uddannelse og kompetenceudvikling.

Målet med strategien er;

- At bidrage til at understøtte hospitalets virksomhedsgrundlag, hvor ambitionen er, *at AUH uddanner og udvikler kompetente og engagerede medarbejdere og at hospitalet skal være et attraktivt arbejds- og uddannelsessted.*
- At medvirke til at sætte fokus på *"god uddannelse"* på tværs af professioner og hvor uddannelse *er en del af kerneopgaven* på linje med patientbehandling og forskning/udvikling.
- At binde grund-, videre- og efteruddannelsesområdet *sammen om fagenes/specialernes faglige udvikling* frem mod 2024. AUH har som universitetshospital en særlig forpligtigelse til at sikre, at medarbejderne til enhver tid har de rette kvalifikationer og kompetencer, der er nødvendige for, at hospitalet kan yde den højtspecialiserede behandling.
- At bidrage til hospitalets mål om at være kendt for *at være et toneangivende uddannelsessted* inden for fag, der er rettet mod hospitalssektoren.
- At understøtte, at der arbejdes *evidensbaseret med at kvalitetssikre og udvikle området* til gavn for patientbehandlingen nu og i fremtiden.

VISIONEN

Forudsætninger for læring, uddannelse og kompetenceudvikling på AUH

På Aarhus Universitetshospital er læring, uddannelse og kompetenceudvikling en integreret del af dagligdagen. Målrettet udvikling af kompetencer hos elever, studerende og ansatte er en vigtig forudsætning for, at vi samlet kan levere den bedste behandling for vores patienter, både nu og fremadrettet.

- Vi understøtter læring, uddannelse og kompetenceudvikling ved, at *hospitalets ledelseslag arbejder dialogbaseret, initierer og følger op på medarbejdernes kompetenceudvikling i relation til kerneopgaven.*

- Vi har *en læringskultur, der er baseret på brug af struktureret feedback, refleksiv praksis, kollegial sparring, psykologisk sikkerhed og vidensdeling.*

- Vi samarbejder *på tværs af professioner om at udvikle og dele viden om arbejdspladsbaseret læring og kompetenceudvikling.*

- Vi *ser studerende, elever og kursister som en ressource, der indgår målrettet i den daglige opgaveløsning på hospitalet.* Uddannelsessøgende skal opleve AUH som et attraktivt uddannelsessted, hvor de møder *professionelle, der motiveret og engageret bidrager til læring, uddannelse og kompetenceudvikling.*

- Vi bidrager til *udvikling af evidensbaserede læringsmetoder og redskaber til uddannelse i klinisk praksis.*

- Vi bruger patientforløb og behandlinger, herunder ny teknologi og IT-systemer til at forbedre mulighederne for at optimere den daglige læring.

Vi skaber resultater
gennem samarbejde

INDSATSOMRÅDER OG KONKRETE TILTAG

De 5 temaer

Ud fra visioner og værdigrundlaget for læring, uddannelse og kompetenceudvikling skal der arbejdes med fem overordnede temaer frem mod 2024.

TEMA 1

Styrke den organisatoriske ledelse af læring og kompetenceudvikling

Målet er, at styrke den organisatoriske ledelse, etablere og udvikle samarbejde samt øge videndeling og kommunikation på tværs af fag og afdelinger i forhold til læring, uddannelse og kompetenceudvikling.

Konkrete tiltag;

- Hospitalsledelsen dagsordensætter læring, uddannelse og kompetenceudvikling på dialogmøder med afdelingsledelsen og efterspørger kvalitetsdata og udviklingsplaner.
- Ledelsernes tager ansvar for, at der kontinuerligt iværksættes og følges op på kvalitetsudviklende tiltag på uddannelsesområdet, baseret på data.
- Det formelle samarbejde mellem funktionsledere på uddannelsesområdet og de øvrige ledelseslag på hospitalet styrkes.
- Etablere en tværfaglig organisering på området læring, uddannelse og kompetenceudvikling, dvs. at der på strategisk niveau nedsættes de nødvendige råd, udvalg og arbejdsgrupper samt på afdelingsniveau dannes tværfaglige uddannelsesteams.
- Råd, udvalg og uddannelsesteams arbejder med forbedringer indenfor området.
- Sikre, at relevante interessenter på AUH inddrages i det eksterne samarbejde med region og uddannelsesinstitutioner.
- Sikre, at viden til og fra råd og udvalg formidles.

TEMA 2

Kvalificere kompetente vejledere og uddannelsesansvarlige

Målet er, at formelle vejledere og uddannelsesansvarlige på AUH har de nødvendige kvalifikationer og kompetencer indenfor pædagogik og uddannelsesledelse. Kvalifikationer opnås gennem formaliserede uddannelsesforløb, kombineret med feedback og sparring på egen praksis.

Konkrete tiltag;

- Afdelingerne følger de overordnede anbefalinger på området og lever op til de formelle krav om kompetente vejledere jf. bekendtgørelser, lokale og regionale aftaler mm.
- Afdelingerne har viden om formelle kvalifikationer inden for didaktik, pædagogik og læring, og der er kontinuerlig vurdering af behovet for efteruddannelse.
- Der findes funktionsbeskrivelser, der beskriver vilkår og rammer for vejlederfunktionen og ansatte med ansvar for uddannelse.
- Forventningsafstemning mellem ledere og vejledere, der deltager i kurser, temadage og efter-/videreuddannelse i forhold til formål, udbytte og overførbarhed til daglig praksis (transfer).

TEMA 3

Læring og kompetenceudvikling er integreret i daglig praksis

Målet er, at vi aktivt, som en del af det daglige arbejde, anvender struktureret feedback, refleksiv praksis samt kollegial sparring/kommunikation til at opbygge en læringskultur, der understøtter psykologisk sikkerhed og evnen til at foretage kliniske skøn.

Konkrete tiltag;

- Brugen af struktureret feedback dagsordensættes og implementeres som en del af daglig praksis.
- Simulationsbaseret læring anvendes som en metode til træning af det tværprofessionelle samarbejde, kommunikation og feedback samtidigt med, at der skabes organisatorisk læring.
- Prioritering af kompetenceudvikling gennem sidemandsoplæring, følgeskab og mesterlære som en naturlig del af det daglige arbejde.

TEMA 4

Læringskulturen er en vigtig del af hospitalets omdømme

Målet er, at hospitalet både internt og eksternt er kendt og anerkendt for sin fokuserede indsats, rettet mod læring, uddannelse og kompetenceudvikling. Området skal derfor profileres i kommunikationsstrategien.

AUH arbejder bevidst med, at uddannelsessøgende skal opleve hospitalet som et attraktivt uddannelsessted, bl.a. ved at de mødes af professionelle, der er motiverede og engagerede i at bidrage til læring, uddannelse og kompetenceudvikling.

Konkrete tiltag;

- Kommunikationsafdelingen bringer fortællingen om læring, uddannelse og kompetenceudvikling fra AUH på både intranet og sociale medier.
- Feedback fra studerende, elever, kursister, uddannelseslæger mfl. anvendes til branding.
- Synliggørelse af læring, uddannelse og kompetenceudvikling som en kerneopgave på alle niveauer.

TEMA 5

Udvikling og forskning i læring, uddannelse og kompetenceudvikling styrkes

Målet er, proaktivt at medvirke til udviklingen af en evidensbaseret praksis i forhold til læring, uddannelse og kompetenceudvikling i praksis.

Konkrete tiltag;

- AUH iværksætter konkrete udviklings- og forskningsprojekter indenfor læring, uddannelse og kompetenceudvikling i et tæt samarbejde med universiteter, professionshøjskoler, erhvervsskoler og andre institutioner.
- Præsentation af forsknings- og udviklingsprojekter inden for læring, uddannelse og kompetenceudvikling udgået fra AUH præsenteres på nationale og internationale lærings- og uddannelseskongresser og konferencer.
- AUH indgår i udvekslingsforløb mellem uddannelsesansvarlige og vejledere på AUH i samarbejde med uddannelsesledere og undervisere på uddannelsesinstitutioner på tværs af sektorer.

Definitioner og begreber

Grunduddannelse omfatter uddannelse af elever og studerende i praktik eller klinik på hospitalet indenfor erhvervs-, erhvervsakademi-, bachelor-, eller universitets-uddannelser. (Region Midtjyllands politik for grund-uddannelser).

Videreuddannelse refererer til bekendtgørelsesbelagte uddannelser og forløb af formel karakter rettet mod færdiguddannede medarbejdere/medarbejdere på postgraduat niveau, eksempelvis speciallægeuddannelser, special- og diplomuddannelser og andre tilbud med eller uden ECTS-points.

Efteruddannelse refererer til ikke-bekendtgørelsesbelagte tilbud til færdiguddannede medarbejdere/medarbejdere på postgraduat niveau, eksempelvis regionalt forankrede kurser og tilbud mm.

Kompetenceudvikling refererer til udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos studerende, elever og ansatte (jf. RM; Regional politik for kompetenceudvikling).

Transfer; at der er sammenhæng mellem læringen og det daglige arbejde se bl.a. *Det gode læringsforløb.*

MUS; medarbejderudviklingssamtale

STRATEGI FOR LÆRING, UDDANNELSE OG KOMPETENCE-UDVIKLING AUH 2019

Grafisk Service 4986

Aarhus Universitetshospital
Palle Juul-Jensens Boulevard 99,
8200 Aarhus N
auh.dk